Canada Industrial Relations Board Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Unifor,

requérant,

et

Bell Canada; Bell ExpressVu s.e.c.,

employeurs.

Dossier du Conseil : 30747-C
Référence neutre : 2017 CCRI **852**
Le 20 avril 2017

Le Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil) était composé de Me Ginette Brazeau, Présidente, ainsi que de MM. Daniel Charbonneau et André Lecavalier, Membres. Le Conseil désire présenter ses excuses pour avoir tardé à transmettre les présents motifs aux parties.

Procureurs inscrits au dossier

Me Catherine Saint-Germain, pour Unifor;
Me Mireille Bergeron, pour Bell Canada;
Me Maryse Tremblay, pour Bell ExpressVu s.e.c.

Les présents motifs de décision ont été rédigés par Me Ginette Brazeau, Présidente.

L'article 16.1 du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) prévoit que le Conseil peut trancher toute affaire ou question dont il est saisi sans tenir d'audience. Ayant pris connaissance de tous les documents au dossier, y compris les observations écrites des parties, le Conseil est convaincu que la documentation dont il dispose lui suffit pour trancher l'affaire sans tenir d'audience.

I. Nature de la demande

[1] La présente décision vise une demande présentée par Unifor (le syndicat) en vertu de l'article 35 du *Code* afin d'obtenir une déclaration selon laquelle Bell Canada et Bell ExpressVu s.e.c. (BEV) sont un employeur unique aux fins de la Partie I du *Code*. Dans sa demande, le syndicat demande également au Conseil de déclarer que la convention collective entre Unifor et Bell Canada pour le groupe d'employés de bureau et groupe connexe en vigueur jusqu'au 30 novembre 2017 (la convention collective des employés cléricaux de Bell Canada) s'applique aux employés de BEV qui exercent les mêmes fonctions.

[2] Subsidiairement, le syndicat demande au Conseil de déclarer que les représentants à la clientèle, les employés affectés au soutien technique et les autres employés de bureau de BEV travaillant au 200, boulevard Bouchard, à Dorval, ainsi qu'au 100 Wynford Drive, à Toronto, doivent être considérés comme des employés au service de Bell Canada, en vertu de l'article 18.1 et du sous-alinéa 16p)(vii) du *Code*, et que la convention collective des employés cléricaux de Bell Canada s'applique auxdits employés.

[3] Pour les motifs exposés ci-dessous, le Conseil a décidé de rejeter la demande.

II. Contexte et faits

[4] Bell Canada et BEV sont des entreprises de compétence fédérale qui exercent leurs activités dans le secteur des télécommunications.

[5] Bell Canada est une entreprise de communications au Canada offrant des services de téléphonie, d'Internet et de télévision par fibre optique. Bell Canada et le syndicat sont liés par quatre conventions collectives, y compris la convention collective des employés cléricaux de Bell Canada.

[6] Fondée en 1999, BEV est une compagnie détenue à 97,5 % par Bell Canada et à 2,5 % par Bell ExpressVu, à titre de commanditée. BEV est une entreprise qui fournit des services de télévision et de distribution d'émissions de télévision. Lors du dépôt de la présente demande, le syndicat ne détenait qu'un certificat d'accréditation auprès de BEV, soit pour tous les employés du centre de radiodiffusion de BEV situé au 115 Scarsdale Road, à North York, en Ontario, sous réserve de certaines exclusions. BEV et le syndicat ont négocié et sont liés par une convention collective pour ce groupe d'employés.

[7] Avant la mise en œuvre de l'initiative « *Formation "Trio" - Centre de résolution et centre d'expertise en résolution* » (initiative Trio), les employés au service à la clientèle de Bell Canada s'occupaient principalement de répondre aux appels de service des clients résidentiels relativement aux produits de téléphonie et d'Internet. De leur côté, les employés au service à la clientèle de BEV se consacraient aux demandes de clients portant sur le service de télévision par satellite et, plus récemment, aux questions concernant le service par fibre optique.

[8] Au mois d'avril 2014, Bell Canada a annoncé à ses employés la mise en œuvre de l'initiative Trio. Cette initiative visait à former les représentants à la clientèle de niveaux 2 et 3 de Bell Canada et de BEV afin qu'ils soient en mesure de répondre aux questions des clients concernant les trois produits de téléphonie résidentielle, d'Internet et de télévision. Ce modèle de service avait comme objectif d'accroître le nombre de clients s'abonnant aux trois services, en limitant le transfert d'appels et en effectuant des économies. La formation à cet égard a été donnée d'avril à décembre 2014.

[9] Le 31 octobre 2014, le syndicat a déposé la présente demande d'employeur unique. Cette demande s'appuyait sur l'intégration et la similitude, depuis la mise en œuvre de l'initiative Trio, du travail effectué par les représentants au service à la clientèle de Bell Canada et ceux de BEV travaillant au 200, boulevard Bouchard, à Dorval. De façon subsidiaire, le syndicat a demandé que ces employés de BEV soient reconnus comme étant des employés de Bell Canada. Cette demande a été contestée par les deux parties patronales. En ce qui concerne la déclaration d'employeur unique, Bell Canada et BEV ont fait valoir qu'elles ne contestaient pas que les cinq critères objectifs étaient présents en l'espèce, mais elles ont plaidé que les circonstances ne justifiaient pas que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire pour émettre une déclaration.

[10] Le 22 janvier 2016, le syndicat a déposé une demande modifiée afin de transmettre des observations additionnelles au Conseil à l'appui de sa demande du 31 octobre 2014. Plus précisément, le syndicat a indiqué que les employés affectés au soutien technique à la clientèle de BEV travaillant à l'établissement situé au 100 Wynford Drive, à Toronto, effectuent le même travail que les employés de Bell Canada et que ceux de BEV affectés au soutien technique et qui travaillent à l'établissement situé au 200, boulevard Bouchard, à Dorval. Tous ces employés répondent indifféremment aux appels des clients de Bell Canada ou de BEV relativement aux trois services susmentionnés. Le syndicat soutient que ces faits appuient sa prétention selon laquelle le Conseil devrait déclarer que Bell Canada et BEV sont un employeur unique.

[11] De façon subsidiaire, le syndicat a demandé au Conseil de déclarer que ces employés de BEV sont considérés comme des employés au service de Bell Canada, en vertu de l'article 18.1 et du sous-alinéa 16p)(vii) du *Code*, et de déclarer que la convention collective des employés cléricaux de Bell Canada s'applique auxdits employés. Cette demande modifiée a également été contestée par Bell Canada et BEV pour des motifs similaires.

[12] Le 23 mars 2016, par suite d'une demande d'accréditation déposée par le syndicat, le Conseil a accrédité Unifor comme agent négociateur d'une unité d'employés de BEV comprenant :

> tous les employés qui travaillent comme représentant(e)s au service à la clientèle (y incluant le soutien technique), adjoint(e)s au soutien des opérations, supports administratifs et agent(e)s programmeur(euse)s, **à l'exclusion** des formateur(trice)s, des adjoint(e)s à l'assurance qualité et des autres employés de Bell ExpressVu s.e.c. au 200, boulevard Bouchard, Dorval (Québec).
>
> (Ordonnance 10986-U)

[13] De surcroît, le syndicat a déposé une demande d'accréditation visant des employés de BEV en Ontario. Le 13 mai 2016, le Conseil a accrédité Unifor comme agent négociateur d'une unité d'employés de BEV comprenant :

> tous les employés de Bell ExpressVu s.e.c. qui travaillent dans ses centres d'appels dans la province d'Ontario, **à l'exclusion** des chefs d'équipe et de ceux de niveau supérieur, des employés de soutien des services de formation et des communications (y compris les instructeurs et les programmeurs de projets), des employés du centre de contrôle (y compris les employés du soutien opérationnel et de la rémunération) et des employés de soutien des centres d'appels (y compris les employés des services administratifs) et des employés visés par une autre ordonnance d'accréditation.
>
> (Ordonnance 11004-U)

[14] Après avoir rendu ces deux ordonnances d'accréditation, le Conseil a demandé aux parties de préciser leur position respective quant à l'exercice du pouvoir discrétionnaire du Conseil de procéder à une déclaration d'employeur unique. Il a également demandé que les parties fournissent des détails concernant les allégations d'érosion des conditions de travail ou des droits de représentation collective.

[15] Aucune convention collective n'a encore été conclue entre BEV et le syndicat pour les deux unités de négociation susmentionnées. Dans le cadre des négociations collectives, le syndicat

demande que la convention collective des employés cléricaux de Bell Canada s'applique aux employés visés par les accréditations.

III. Position des parties

[16] Puisque les parties patronales reconnaissent que les critères objectifs sont présents, et étant donné les accréditations récentes du syndicat, le Conseil étayera uniquement les arguments des parties qui demeurent pertinents aux fins du dossier.

A. Le syndicat

[17] Le syndicat soutient que le Conseil devrait exercer son pouvoir discrétionnaire en l'espèce et déclarer que BEV et Bell Canada sont un employeur unique aux termes de l'article 35 du *Code*.

[18] Le syndicat soutient que l'intégration entre les deux entreprises justifie une telle déclaration. Il indique qu'en raison de l'initiative Trio, les fonctions des employés au service à la clientèle et celles des employés affectés au soutien technique sont intégrées et interchangeables d'une société à l'autre quant aux services de téléphonie, aux services d'accès Internet et aux services de télévision. Ainsi, les appels peuvent être transférés d'une compagnie à l'autre en un « seul déclic ». Le syndicat note également qu'il y a eu des échanges d'employés dans le cadre de la formation Trio et que, à certains endroits, les représentants à la clientèle de BEV et de Bell Canada travaillent dans le même édifice et sur le même étage.

[19] De plus, le syndicat soutient que l'initiative Trio a mené à une érosion de ses droits de négociation. Plus précisément, il soutient que cette initiative a mené à des pertes d'emploi pour ses membres. Le syndicat note que les parties patronales ont reconnu qu'il y a eu une diminution du nombre d'employés, tant chez BEV que chez Bell Canada, mais ces dernières ont démontré que cette diminution était en fait plus importante chez BEV. Cela dit, le syndicat indique qu'il y a eu transfert d'une soixantaine d'employés de la société Bell Gestion des Services Internet (BGSI), lesquels ont été intégrés à l'unité des employés cléricaux de Bell Canada par suite d'un règlement à l'amiable intervenu entre les parties dans le cadre d'une demande d'employeur unique. Par conséquent, le syndicat soutient que ces données « masquent » la diminution réelle des représentants à la clientèle chez Bell Canada.

[20] Le syndicat fait également état de licenciements chez BEV totalisant approximativement 90 employés cléricaux visés par la présente demande à North York, en Ontario, en 2016 et

environ 40 représentants à la clientèle travaillant à Dorval en 2015. Il s'appuie sur les chiffres présentés par les employeurs pour démontrer qu'il y a eu, depuis 2014, une diminution du nombre d'employés affectés au soutien technique de l'ordre de 30 % chez Bell Canada ainsi que chez BEV.

[21] Le syndicat avance que les représentants à la clientèle et les employés affectés au soutien technique de Bell Canada ont subi une détérioration de leurs conditions de travail, qu'il associe à l'intégration de leurs tâches à celles des employés de BEV. À cet égard, le syndicat prétend que Bell Canada a diminué les heures de travail des représentants à la clientèle et des employés affectés au soutien technique de Bell Canada qui ont un statut à temps partiel. Il indique également que des représentants à la clientèle de Bell Canada détenant une certaine ancienneté se sont vu retirer un horaire de jour.

[22] Par ailleurs, le syndicat indique que les conditions de travail des représentants à la clientèle et des employés affectés au soutien technique de Bell Canada sont très différentes de celles des employés exerçant ces mêmes fonctions chez BEV. Les employés de BEV ont pour la plupart un statut précaire et sont payés selon un taux horaire moindre. Ainsi, il pourrait être plus avantageux et rentable économiquement pour Bell Canada de faire effectuer le travail par les employés de BEV dans le futur.

[23] Selon le syndicat, une déclaration d'employeur unique est nécessaire afin de protéger les droits collectifs négociés et pour assurer l'efficacité du droit de négociation collective et du droit de grève. À cet égard, le syndicat note qu'en cas de grève, des unités de négociation distinctes feraient échec à leurs droits collectifs de négocier, puisque cette situation permettrait aux employeurs de transférer le travail d'une unité à l'autre. De plus, le syndicat fait observer qu'il y aurait probablement des intérêts conflictuels entre les deux unités de négociation.

[24] Le syndicat fait valoir que les accréditations récentes démontrent le désir des employés d'être réunis au sein d'une même unité de négociation.

[25] Finalement, le syndicat soutient, de façon subsidiaire, que le Conseil devrait déclarer que les employés affectés au soutien technique et autres employés cléricaux travaillant aux établissements de BEV situés au 200, boulevard Bouchard, à Dorval, ainsi qu'au 100 Wynford Drive, à Toronto, en Ontario, sont des employés de Bell Canada, en vertu de l'article 18.1 et du sous-alinéa 16p)vii) du *Code*.

B. BEV

[26] BEV soutient qu'il n'existe aucun objectif lié aux relations du travail justifiant une déclaration d'employeur unique aux termes de l'article 35 du *Code*.

[27] BEV avance qu'il n'est pas suffisant que deux sociétés soient connexes ou associées et qu'elles exercent en commun le contrôle de leurs entreprises pour que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire en vertu de l'article 35 du *Code*. Il est nécessaire qu'il y ait un objectif lié aux relations du travail justifiant une telle déclaration, objectif qui n'est pas présent en l'espèce.

[28] BEV prétend que les accréditations récentes du syndicat démontrent que les unités retenues par le syndicat en 2016 sont habiles à négocier collectivement sous le régime du *Code*. BEV soutient que le syndicat n'a présenté aucune preuve démontrant qu'il y a eu érosion de ses droits de négociation ou que ceux-ci sont menacés.

[29] BEV indique qu'il n'y a eu aucune mise à pied et qu'aucun employé n'a été déclaré excédentaire en raison de l'initiative Trio. Reconnaissant une baisse des effectifs au sein des deux entreprises, BEV soutient que cette réduction du nombre d'emplois n'est aucunement attribuable à l'initiative Trio, mais qu'elle est plutôt liée aux contraintes financières et à la diminution d'appels.

[30] En s'appuyant sur des données transmises dans le cadre de cette affaire, BEV remarque également que la diminution du personnel est plus importante chez BEV que chez Bell Canada. Plus précisément, BEV indique qu'au cours des cinq dernières années, il y a eu une réduction de personnel de 13,5 % au sein de l'unité d'employés cléricaux de Bell Canada, alors qu'il y a eu une diminution de 36 % chez BEV et d'environ 41 % à l'établissement de BEV situé au 200, boulevard Bouchard. De plus, en ce qui concerne les représentants au service à la clientèle de niveaux 2 et 3, BEV indique qu'il y a eu une augmentation de 44 % chez Bell Canada, alors qu'il y a eu une diminution d'environ 2 % chez BEV et de 1 % pour ceux travaillant au 200, boulevard Bouchard, à Dorval, depuis la mise sur pied de l'initiative Trio en avril 2014. Finalement, BEV note que le nombre d'employés affectés au soutien technique chez Bell Canada et chez BEV a diminué dans des proportions similaires depuis avril 2014.

[31] BEV nie que l'intégration d'employés de BGSI masque les réductions de personnel. Elle fait observer qu'avant le mois d'avril 2014 et, plus précisément, avant l'intégration des employés de BGSI, aucun employé clérical de Bell Canada n'était responsable du soutien technique à la clientèle relativement aux trois services. Or, c'était le cas chez BEV depuis 2010. Par

conséquent, BEV soutient qu'il n'y a eu aucune perte de travail chez Bell Canada au profit de BEV relativement au soutien technique.

[32] BEV affirme que le syndicat n'a pas démontré qu'il y avait eu des transferts d'employés entre les deux sociétés, mais elle reconnaît que les mêmes formateurs ont été utilisés lors de la formation initiale relative à l'initiative Trio.

[33] BEV fait valoir que le Conseil ne peut s'appuyer sur une situation hypothétique qui présage de possibles licenciements ou la détérioration des conditions de travail. Une déclaration d'employeur unique doit reposer sur une situation actuelle et des faits réels.

[34] Par ailleurs, en ce qui concerne l'argument du syndicat selon lequel il y a eu des licenciements chez BEV, celle-ci soutient que cela n'affecte en rien les droits de négociation du syndicat pour l'unité de négociation qu'il représente chez Bell Canada. De plus, ces licenciements ne découlent pas de l'initiative Trio.

[35] En outre, BEV note que les salaires et avantages sociaux des représentants à la clientèle et des employés au soutien technique sont similaires, remarquant que les salaires peuvent être moindres chez BEV, mais que cette différence est compensée par une prime plus importante. De toute façon, BEV soutient que les conditions de travail chez BEV ne sont pas pertinentes aux fins de l'analyse en vertu de l'article 35 du *Code*.

[36] BEV mentionne également que le Conseil devrait prendre en compte le délai qui s'est écoulé avant que le syndicat dépose une demande d'employeur unique, ainsi que les demandes d'accréditation déposées par celui-ci depuis 2011, ce qui l'amènerait à reconnaître, par le fait même, que l'employeur des employés en cause est BEV.

[37] BEV soutient qu'il n'a pas été démontré que les droits de négociation de l'unité des employés cléricaux de Bell Canada avaient été minés. Elle soutient plutôt que l'initiative Trio n'a aucunement érodé ou menacé les droits de négociation, et que la demande de déclaration d'employeur unique constitue une tentative d'obtenir les avantages négociés entre Bell Canada et le syndicat pour les employés de Bell – lesquels sont le produit de plus de 60 ans de négociation –, et ce, sans engager aucun effort de négociation. Il s'agit, selon BEV, d'une tentative du syndicat d'« accroître le rapport de forces ». De plus, BEV fait observer que les parties n'ont pas encore eu le temps de négocier une première convention collective. Dès lors, il n'existe aucune preuve de problèmes ou de conflits de travail nécessitant l'intervention du

Conseil. Par conséquent, il est prématuré, selon BEV, d'émettre une déclaration d'employeur unique.

[38] Relativement à l'argument subsidiaire du syndicat, BEV soutient que le syndicat n'a présenté aucune preuve attestant que Bell Canada devrait être reconnue comme l'employeur des employés visés dans le présent dossier. BEV souligne que les accréditations demandées par le syndicat en 2011 et en 2016 doivent être interprétées comme une reconnaissance de la part du syndicat que BEV est bel et bien l'employeur de ces employés et que les unités de négociation sont habiles à négocier leurs conditions de travail avec cet employeur.

C. Bell Canada

[39] Bell Canada a présenté une position très similaire à celle de BEV. Elle soutient que, bien qu'il s'agisse d'une entente d'échange de services entre Bell Canada et sa filiale BEV, l'initiative Trio n'a non seulement mené à aucune érosion du travail des employés de Bell Canada au profit de BEV, mais a en fait permis aux employés de Bell Canada d'offrir une plus large gamme de services. Bell Canada nie vigoureusement tout effet négatif sur ses employés syndiqués.

[40] Plus précisément, Bell Canada soutient qu'aucun employé de Bell Canada membre de l'unité de négociation des employés cléricaux n'a perdu son emploi, n'a été déclaré excédentaire ou n'a été licencié dans le cadre d'un licenciement collectif par suite de cette initiative.

[41] Bell Canada explique que la diminution de personnel au sein de l'unité des employés cléricaux d'environ 7 à 8% au cours des quelques années précédant la demande a été causée par la diminution du volume d'appels. Cette diminution d'appels découle, notamment, de l'introduction de divers services en ligne et de l'utilisation de son pouvoir de sous-traitance en vertu de la convention collective. Bell Canada fait observer qu'un représentant du syndicat a expressément reconnu ce fait dans l'affaire *Bell Canada*, 2016 CCRI 823.

[42] Bell Canada précise que telle baisse ne s'observe pas du côté des représentants à la clientèle, dont le nombre a connu une hausse depuis la mise en œuvre de l'initiative Trio.

[43] En ce qui concerne le personnel de soutien technique, Bell Canada note qu'il y a eu une baisse autant chez Bell Canada que chez BEV. Bell Canada soutient que les fonctions associées au soutien technique étaient exclusivement exécutées par des employés de BGSI et de BEV avant l'initiative Trio. Ainsi, si Bell Canada a maintenant des employés exécutant ces

tâches, elle soutient que ce n'est pas en raison d'un transfert qu'elle aurait orchestré, mais bien en raison des démarches entreprises par le syndicat. Selon Bell Canada, il n'y a donc pas eu érosion du nombre d'employés affectés au soutien technique chez Bell Canada au profit de l'effectif affecté à ces mêmes fonctions chez BEV.

[44] De plus, Bell Canada soutient que les licenciements chez BEV ne sont pas pertinents dans le contexte du présent dossier. Elle indique que l'analyse doit plutôt porter sur les droits négociés des employés de l'unité de négociation en place chez Bell Canada.

[45] Bell Canada nie l'allégation selon laquelle il y aurait eu dégradation des conditions de travail des employés cléricaux de Bell Canada en raison de l'initiative Trio. Elle soutient, données à l'appui, que la moyenne des heures hebdomadaires des employés à temps partiel travaillant au service à la clientèle et au soutien technique chez Bell Canada a augmenté depuis la mise en œuvre de l'initiative Trio. De plus, elle souligne notamment que les heures des employés à temps partiel de Bell Canada sont légèrement supérieures à celles des employés à temps partiel de BEV, et qu'elles avoisinent le maximum d'heures permis en vertu de la convention collective. Par ailleurs, Bell Canada reconnaît qu'il y a eu des changements aux horaires de travail pour environ 5 % des employés du service à la clientèle; elle affirme toutefois que ces changements ne sont pas uniquement associés à l'initiative Trio, mais qu'ils découlent d'une multitude de facteurs.

[46] Finalement, Bell Canada invoque les mêmes arguments que BEV relatifs à la demande subsidiaire du syndicat, soit qu'il n'y a aucune preuve attestant que les employés de BEV sont des employés de Bell Canada. Bell Canada soutient que les récentes demandes d'accréditation du syndicat auprès de BEV démontrent que le syndicat reconnaît BEV comme étant le véritable employeur de ces employés.

IV. Analyse et décision

[47] Bell Canada et BEV ne contestent pas le fait qu'elles sont des sociétés associées ou connexes et qu'elles exercent en commun le contrôle de leurs entreprises. Aux fins de la présente demande, il n'y a donc pas lieu de faire une analyse détaillée afin de déterminer si les critères objectifs nécessaires à une déclaration d'employeur unique sont présents. La seule question qui se pose, au regard de la demande de déclaration d'employeur unique, est celle de savoir si le Conseil doit exercer son pouvoir discrétionnaire pour accueillir cette demande.

Subsidiairement, le Conseil doit déterminer si les employés en cause doivent être considérés comme des employés de Bell Canada.

[48] Pour les motifs exposés ci-dessous, le Conseil est d'avis qu'il ne doit pas exercer son pouvoir discrétionnaire en l'espèce, car il conclut qu'il n'existe aucun objectif lié aux relations du travail pouvant justifier une déclaration d'employeur unique à l'heure actuelle. Le Conseil conclut également que la preuve au dossier ne peut appuyer la demande du syndicat visant à obtenir une déclaration selon laquelle les employés de BEV en cause sont des employés de Bell Canada.

A. Déclaration d'employeur unique

[49] L'article 35 du *Code* confère au Conseil le pouvoir de déclarer deux sociétés comme étant un employeur unique. Cet article est ainsi libellé :

> **35 (1)** Sur demande d'un syndicat ou d'un employeur concernés, le Conseil peut, par ordonnance, déclarer que, pour l'application de la présente partie, les entreprises fédérales associées ou connexes qui, selon lui, sont exploitées par plusieurs employeurs en assurant en commun le contrôle ou la direction constituent une entreprise unique et que ces employeurs constituent eux-mêmes un employeur unique. Il est tenu, avant de rendre l'ordonnance, de donner aux employeurs et aux syndicats concernés la possibilité de présenter des arguments.
>
> **(2)** Lorsqu'il rend une ordonnance en vertu du paragraphe (1), le Conseil peut décider si les employés en cause constituent une ou plusieurs unités habiles à négocier collectivement.

[50] Le Conseil doit toutefois être convaincu de la présence de cinq critères pour qu'il y ait déclaration d'employeur unique. Ces conditions sont énoncées comme suit dans l'affaire *Service de Limousine Murray Hill Ltée et autre* (1988), 74 di 127 (CCRT n° 699) :

> 1. une pluralité d'**entreprises**, au sens d'exploitations,
>
> 2. de compétence fédérale,
>
> 3. associées ou connexes,
>
> 4. dont au moins deux mais pas nécessairement toutes sont des **employeurs**...,
>
> 5. lesquels **employeurs** dirigent ou contrôlent en commun les **exploitations** en question.
>
> (page 145)

[51] Tel que mentionné précédemment, les employeurs reconnaissent la présence des cinq critères en l'espèce. À la lumière de la preuve transmise par les parties, le Conseil est

convaincu que Bell Canada et BEV sont des employeurs de compétence fédérale et qu'elles constituent une pluralité d'entreprises associées ou connexes qui sont dirigées ou exploitées en commun. Par conséquent, le Conseil reconnaît que les cinq critères sont respectés en l'espèce, comme en ont convenu les parties.

[52] Cela dit, il n'est pas suffisant pour une partie de démontrer la présence des cinq critères. Elle doit également démontrer au Conseil qu'il existe un objectif lié aux relations du travail justifiant la déclaration. Les principes qui sous-tendent cet objectif ont été décrits comme suit dans l'affaire *S.V.N. Enterprises Ltd., exploitée sous la raison sociale S & K Trucking*, 2003 CCRI 219:

> [54] Le Conseil accepte de formuler une déclaration fondée sur l'article 35 seulement s'il est convaincu qu'une telle déclaration servirait un objectif lié aux relations du travail. La décision rendue par le Conseil dans l'affaire *Air Canada et autres* (1989), 79 di 98; 7 CLRBR (2d) 252; et 90 CLLC 16,008 (CCRT n°771) fournit des indications utiles pour trancher cette question :
>
> > L'objet de l'article 35 a toujours guidé le Conseil dans l'exercice de son pouvoir discrétionnaire en ce domaine. Il vise à empêcher un employeur de porter atteinte à des droits de négociation au moyen d'alliances commerciales ou de subtilités corporatives, ou de s'y soustraire (voir *British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd., supra*; et *Beam Transport (1980) Ltd. et Brentwood Transport Ltd.* (1988), 74 di 46 (CCRT n°689)).
> >
> > L'article 35 ne vise pas à accroître les droits de négociation existants (*British Columbia Telephone Company et Canadian Telephones and Supplies Ltd., supra*). Il a un but réparateur. Il vise à éviter que des employeurs qui ne sont distincts qu'en apparence réussissent à se soustraire aux obligations qui leur incombent en vertu du *Code* en restructurant leurs entreprises ou en ayant recours à d'autres genres de décisions commerciales :
> >
> > « ... Après tout, c'est pour empêcher la direction d'une entreprise de se soustraire aux obligations auxquelles est tenue l'une de ses entités juridiques en confiant des travaux à une autre entité juridique contrôlée par cette entreprise que le législateur a édicté l'article 133 [maintenant l'article 35]...
> >
> > (*Bradley Services Ltd. et autres* (1986), 65 di 111; 13 CLRBR (NS) 256; et 86 CLLC 16,036 (CCRT n°570), pages 126; 272; et 14,432) »
> >
> > L'article 35 ne vise pas à dispenser un agent négociateur d'avoir à recruter un groupe d'employés par ailleurs tout à fait distinct. Dans certains cas, une déclaration d'employeur unique faite par le Conseil peut avoir cet effet, mais tel n'est pas son but. Lorsque le Conseil détermine s'il doit exercer son pouvoir discrétionnaire, **la question n'est plus de savoir s'il y a contrôle commun, mais plutôt si ce contrôle contribue à l'érosion de droits de négociation**.
> >
> > (pages 118-119; 271; et 14,098; c'est nous qui soulignons)

[53] Ainsi, l'objectif visé par l'article 35 est de prévenir que deux sociétés ou plus dissimulent la véritable nature de la relation entre l'employeur et ses employés. Au départ, l'analyse de l'article 35 reposait sur son caractère réparateur, ce qui se traduisait par une analyse visant à prévenir l'érosion des droits de représentation ou à empêcher qu'un employeur puisse se soustraire à ses obligations en vertu du *Code* en transférant ses activités d'une compagnie à une autre, non syndiquée (*Télébec ltée*, 2004 CCRI 300, paragraphe 65). Or, le syndicat a fait valoir à juste titre que le Conseil a étendu la portée de cette disposition en reconnaissant d'autres objectifs liés aux relations du travail qui peuvent justifier une déclaration d'employeur unique. À cet égard, le Conseil s'est exprimé ainsi, dans l'affaire *Certen Inc.*, 2003 CCRI 223:

> [126] La déclaration d'employeur unique prévue par le *Code* était au départ considérée à titre de redressement censé prévenir l'érosion des droits de représentation d'un agent négociateur ou empêcher un employeur de se soustraire à ses obligations aux termes du *Code* en transférant certaines de ses activités à une entreprise non syndiquée, ou en ayant recours à d'autres moyens. Ces principes sous-jacents à l'article 35 ne sont pas moins valides aujourd'hui, mais leur portée s'est accrue afin que le Conseil puisse imposer des mesures de redressement dans les situations où les cinq critères sont réunis et la structure des unités de négociation est devenue désuète, lorsqu'elles ne sont plus habiles à négocier collectivement ou encore lorsque leur composition a donné lieu à des conflits de compétence entre syndicats. Quels que soient les facteurs propres à chaque cas, le principe sur lequel le Conseil a cherché à se fonder pour décider de rendre une déclaration d'employeur unique est le maintien ou l'amélioration de saines relations du travail. Plus récemment, le Conseil s'est exprimé en ces termes dans *Air Canada et autres*, [2000] CCRI n° 78; et 2000 CLLC 220-059:
>
> > [34] Compte tenu des recommandations du groupe de travail Sims, du libellé particulier du texte législatif qui a été adopté et de l'expérience du Conseil dans le domaine des relations du travail, les critères qui sont actuellement énoncés dans la loi ou sous-entendus dans son contexte devraient être considérés comme des critères déterminants ou exclusifs justifiant une ordonnance déclaratoire. Un examen attentif des articles 35 et 18.1 dans leur contexte législatif actuel amène le Conseil à conclure qu'il doit élargir les critères sur lesquels il s'appuie pour exercer son pouvoir discrétionnaire. **Le Conseil estime que la rationalisation des unités de négociation, qui favorisera de saines relations du travail** et qui mettra un terme aux perturbations attribuables aux différends entre les unités, est un objectif approprié lié aux relations de travail justifiant une déclaration fondée sur l'article 35. En l'espèce, il y a lieu de faire une déclaration d'employeur unique afin de rationaliser les unités de négociation des éléments LACI et Air Canada du SCFP.
> >
> > (pages 18; et 143,508; c'est nous qui soulignons)

[54] En appliquant cette portée plus large de l'article 35, le Conseil a notamment reconnu, dans certaines circonstances, qu'un objectif louable était la rationalisation de structures d'unités favorisant de saines relations du travail. Cela dit, chaque cas doit refléter en soi un besoin de favoriser les objectifs du *Code*, et quoiqu'il puisse y avoir d'autres objectifs, l'objectif principal de

l'article 35 demeure la prévention de l'érosion ou de l'effritement des droits de négociation (*TELUS Communications inc.*, 2004 CCRI 278; et *City West Cable & Telephone Corp.*, 2011 CCRI 590).

[55] Il ne fait aucun doute que l'initiative Trio a mené à une plus grande intégration des services à la clientèle offerts par Bell Canada et BEV. Il n'est pas non plus contesté que les employés au service à la clientèle et ceux affectés au soutien technique de BEV et de Bell Canada effectuent essentiellement des tâches similaires et même interchangeables entre les deux entreprises. Toutefois, la question qui se pose en l'espèce est celle de savoir si les circonstances justifient que le Conseil exerce son pouvoir discrétionnaire afin de promouvoir un objectif du *Code*.

[56] Le Conseil n'est pas convaincu, en l'espèce, que les circonstances justifient une telle intervention de sa part. À ce stade, le Conseil est d'avis qu'aucun objectif du *Code* ne serait favorisé s'il déclarait que BEV et Bell Canada sont un employeur unique.

[57] Il faut rappeler que dans sa demande de déclaration d'employeur unique, le syndicat alléguait que l'unité de négociation des employés cléricaux de Bell Canada avait subi une érosion de ses droits collectifs, puisqu'il y avait eu des pertes d'emplois causées par le transfert de fonctions et de postes vers BEV, une entreprise non syndiquée. Lorsque le Conseil est tenu d'évaluer la présence ou l'absence d'érosion, il doit évaluer les mises à pied ou les changements aux conditions de travail allégués dans leur contexte global (*Télébec ltée*, précitée). La preuve de mises à pied ou d'une détérioration des conditions de travail subies par les membres du syndicat requérant n'est pas suffisante en soi pour justifier une déclaration, car ces changements peuvent être tout à fait indépendants des transformations structurelles ou organisationnelles engendrées par une restructuration. Il est important de rappeler que l'objectif est d'évaluer dans son contexte global la situation économique ou l'impact possible sur l'unité de négociation que le syndicat tente de protéger dans le cadre de sa demande d'employeur unique.

[58] Ainsi, l'impact des changements organisationnels sur les employés qui étaient non syndiqués, soit les employés de BEV en l'espèce, n'est pas nécessairement pertinent lorsque le Conseil évalue les droits collectifs des employés de l'unité de négociation que le syndicat tente de protéger. De plus, il est important de souligner que, depuis le dépôt de la demande, le syndicat a obtenu deux accréditations pour les employés de BEV qui travaillent au service à la clientèle et au soutien technique à Dorval et en Ontario.

[59] En l'espèce, bien que les données fournies par Bell Canada et BEV démontrent une baisse des effectifs au sein de l'unité des employés cléricaux de Bell Canada, le Conseil n'est pas convaincu que cette baisse témoigne d'une érosion des droits de négociation en l'espèce.

[60] D'emblée, il faut noter que toutes les parties, y compris le syndicat, reconnaissent qu'aucun employé de Bell Canada n'a perdu son emploi ou n'a été déclaré excédentaire en raison de l'initiative Trio.

[61] En outre, les données présentées dans le présent dossier établissent que la perte a en fait été plus importante chez BEV que chez Bell Canada. Même si le syndicat prétend que l'intégration des employés de BGSI « masque » la perte d'emploi chez Bell Canada, il ressort des données qu'en tenant compte de cette intégration, la baisse serait toujours plus importante chez BEV que chez Bell Canada. Il faut également noter que les données démontrent une augmentation des représentants à la clientèle de niveaux 2 et 3 chez Bell Canada depuis la mise en œuvre de l'initiative Trio et que, contrairement à BEV, Bell Canada a uniquement commencé à exercer des fonctions de soutien technique après l'intégration des employés de BGSI. Le Conseil ne peut donc conclure que la baisse des effectifs chez Bell Canada témoigne d'une érosion des droits de négociation en l'espèce.

[62] Dans le même ordre d'idées, le Conseil n'a pas été convaincu que les employés de Bell Canada ont subi une détérioration de leurs conditions de travail en raison de l'intégration des services à la clientèle à ceux de BEV.

[63] Les données transmises à cet égard font état d'une hausse des heures de travail des représentants à la clientèle et au soutien technique à temps partiel de BEV et de Bell Canada, et cette augmentation est légèrement plus importante chez Bell Canada. En ce qui concerne la question des horaires de jour, Bell Canada reconnaît qu'environ 5 % de ses représentants à la clientèle ayant accumulé une certaine ancienneté se sont vu retirer un horaire de jour, mais elle associe ce changement à une multitude de facteurs, y compris le déplacement des volumes d'appels vers la fin de la journée.

[64] Par ailleurs, le syndicat a indiqué que les parties patronales avaient admis, dans le cadre de leur présentation de l'initiative Trio en avril 2014, que cette dernière mènerait à des économies, et il allègue qu'il pourrait y avoir une incidence sur les conditions de travail dans le futur.

[65] Toutefois, le Conseil est d'avis, tout comme l'indiquent BEV et Bell Canada, que cela relève de l'hypothétique. Comme le Conseil l'a réitéré notamment dans les affaires *Télébec ltée*, précitée, et *TELUS Communications inc.*, précitée, il doit fonder son examen et sa décision sur une évaluation des circonstances au moment de l'examen du dossier. Or, deux années se sont écoulées depuis la mise en œuvre de l'initiative Trio. Par conséquent, il n'y a aucune raison d'émettre des hypothèses, puisque le Conseil est en mesure d'évaluer la situation actuelle et constate que les circonstances ne sont pas suffisantes pour conclure à une érosion des droits de négociation des employés de Bell Canada. De plus, depuis le dépôt de la demande, le syndicat a obtenu deux accréditations pour les employés de BEV qui travaillent au service à la clientèle à Dorval et en Ontario.

[66] Le Conseil n'est pas non plus convaincu qu'il est nécessaire d'exercer son pouvoir discrétionnaire en se fondant uniquement sur le partage des fonctions et l'interchangeabilité des employés qui ont été favorisés par l'initiative Trio. Le Conseil est d'avis que l'affaire *Télébec ltée*, précitée, est particulièrement pertinente pour justifier cette conclusion.

[67] Dans cette affaire, le syndicat requérant réclamait une ordonnance déclarant que Télébec et Northern, soit deux filiales en propriété exclusive de 3588378 Canada Inc., étaient un employeur unique sous le régime du *Code*. Télébec et Northern étaient des sociétés de télécommunications desservant respectivement une clientèle au Québec et en Ontario. À la suite d'un processus de fusion entre les deux entreprises, celles-ci avaient intégré certaines de leurs ressources, réduisant certaines dépenses d'exploitation et créant des synergies entre elles. Dans le cadre de ce processus, les deux sociétés avaient mis en place huit centres d'excellence dans le but de regrouper le personnel, les technologies et les méthodes des deux compagnies pour les territoires desservis. Le syndicat alléguait qu'il y avait eu des mises à pied en raison de cette initiative et que les employeurs allaient entre autres pouvoir privilégier une convention collective plutôt qu'une autre. Le Conseil a indiqué ce qui suit à cet égard :

> [70] L'analyse de l'extrait reproduit plus haut démontre que les réductions nettes de postes découlant de la mise en place de Centres d'excellence seront de sept au Québec et de quinze en Ontario. Ces résultats semblent contredire les allégations de l'ACET selon lesquelles « la réorganisation a pour effet d'envoyer les fonctions du Québec en Ontario », vu que Northern a subi une plus grande réduction de son effectif que Télébec.
>
> [71] De plus, le Conseil est d'avis que la simple mise sur pied de Centres d'excellence dans chacune des deux provinces, y compris les réorganisations internes dans chacune des entreprises respectives, tel qu'il est expliqué dans les observations détaillées des parties, ne constitue pas en soi, et en fonction des faits présentés, un motif suffisant pouvant justifier une révision globale de la structure des unités de négociation existantes.

> [72] Dans le cadre de l'évaluation de son pouvoir discrétionnaire, le Conseil ne peut conclure sur la foi de l'ensemble des observations et des documents déposés que les droits de négociation de l'ACET sont menacés ou que les unités de négociation existantes risquent de s'éroder. Cela ne veut pas dire pour autant que des changements additionnels futurs ne pourraient pas amener le Conseil à une conclusion différente. La conclusion du Conseil est effectivement fondée sur les faits et le contexte actuels de la présente affaire. La configuration existante des unités de négociation n'est pas problématique malgré les changements apportés à la structure corporative des entreprises visées.

[68] Ainsi, le Conseil a reconnu, à la lumière des circonstances de cette affaire, que l'exécution des mêmes fonctions n'était pas en soi un motif pour déclarer deux employeurs comme employeur unique.

[69] De façon similaire, le Conseil a déclaré ce qui suit dans l'affaire *Kindersley Transport ltée et Quill Transport ltée*, 2008 CCRI 409 :

> [53] Le Conseil a examiné avec attention l'argument du SCEP selon lequel l'unité de négociation doit être rationalisée afin d'y inclure les chauffeurs de Quill, de manière à protéger les membres de l'unité contre d'éventuelles mises à pied et à favoriser la croissance de l'unité, compte tenu du fait que certains chauffeurs de Quill effectuent le même travail que ceux de Kindersley. En dépit des vaillants efforts déployés par le syndicat dans la présente affaire, le Conseil n'est pas convaincu que ses droits de négociation ont été érodés ou affaiblis ou qu'ils sont actuellement menacés. La preuve produite par le syndicat n'établit pas à la satisfaction du Conseil que la restructuration d'avril 2006 a occasionné des problèmes de relations de travail ou des conflits au sein de l'unité de négociation.

[70] Le Conseil est d'avis que les circonstances en l'espèce justifient la même conclusion. Le Conseil n'a reçu aucune preuve qui témoignerait d'une intention des employeurs d'esquiver leurs obligations en vertu de la convention collective, d'un conflit de compétence entre syndicats ou unités d'accréditation, ou de difficultés rencontrées dans le cadre de la négociation de la convention collective.

[71] Le Conseil a examiné avec attention l'argument du syndicat voulant que les conditions de travail des employés de Bell Canada et de BEV soient très différentes et qu'il puisse être plus avantageux et rentable économiquement pour Bell Canada de faire effectuer le travail par les employés de BEV, notamment en cas de grève.

[72] Le Conseil n'est pas convaincu que l'impact potentiel sur le droit de grève est un motif valable dans les circonstances. Compte tenu de l'absence de preuve démontrant que les droits de négociation ont été minés, de l'absence de distinctions flagrantes touchant les conditions de travail et du stade précoce des négociations collectives pour les unités nouvellement accréditées, le Conseil est d'avis qu'il est préférable de donner une chance aux parties de négocier collectivement. Ainsi, s'il est vrai que de nouveaux événements pourraient justifier une

telle déclaration dans le futur, ce n'est pas le cas à la lumière des circonstances actuelles. Le Conseil est d'avis que s'il faisait droit à la demande du syndicat, cela permettrait au syndicat de bonifier son pouvoir de négociation, ce qui n'est pas l'objectif de l'article 35 du *Code*.

[73] Le syndicat souligne la similitude des faits et la pertinence de l'analyse du Conseil dans les affaires *Landtran Systems inc.*, 2002 CCRI 170, et *TELUS Communications inc.*, précitée. Toutefois, le Conseil estime que les circonstances appuyant la déclaration d'employeur unique dans ces affaires ne sont pas présentes en l'espèce.

[74] Dans *Landtran Systems inc.*, précitée, le Conseil devait déterminer s'il y avait lieu de déclarer que quatre sociétés exploitant leur entreprise au sein de la division canadienne de transport de charges partielles constituaient un employeur unique. Le syndicat requérant faisait valoir qu'en ce qui concerne ce secteur, les employés d'une des sociétés (NIT), représentés par un syndicat, et les employés non syndiqués d'une autre société (SDL) effectuaient essentiellement les mêmes tâches que ses membres auprès d'une troisième société (BTL). Selon le syndicat requérant, BTSI – soit la société responsable d'établir les calendriers et de répartir le travail de NIT, SDL et BTL – pouvait transférer le travail de ses membres vers NIT ou SDL et, de ce fait, contourner ses obligations en vertu de la convention collective et effectuer des économies grâce à des taux de paie différents ou à d'autres avantages. Dans cette affaire, le Conseil a donné raison au syndicat pour les raisons suivantes :

> [38] En définitive, le Conseil ne pouvait que conclure que les lignes de démarcation entre les sociétés qui font partie de la division canadienne de transport de charges partielles sont artificielles et pour ainsi dire impossibles à cerner d'un point de vue fonctionnel. Bien que les différentes sociétés aient pu avoir une raison d'être historique et géographique propre à chacune d'elles - et il se peut bien qu'elles se soient complétées à la suite de l'intégration des entreprises après l'achat de BTL en 1990 -, compte tenu de la restructuration fonctionnelle, il n'y a plus de raison de maintenir ces distinctions artificielles entre les sociétés qui forment la division canadienne de transport de charges partielles. Il n'est plus pratique non plus, du point de vue des relations du travail, de compter deux syndicats et une société non syndiquée au sein de ce même secteur d'activités.
>
> [39] L'avocat des employeurs a fait valoir que les Teamsters n'avaient présenté aucune preuve que leurs droits négociés ou leurs droits de négocier avaient été minés ou par ailleurs menacés - avant ou après la restructuration - par l'existence des autres sociétés effectuant le transport de charges partielles. Sans que le Conseil rende de décision à cet égard, **il est tout de même évident que ces droits négociés ou de négocier risquent d'être violés dans les circonstances compte tenu notamment du pouvoir de BTSI de contourner, dans les faits, les restrictions négociées sur le nombre de chauffeurs d'une société pour chaque tractionnaire, et sur le nombre de chauffeurs pour chaque véhicule.**
>
> [40] L'argument des employeurs selon lequel les Teamsters ne détiennent pas l'exclusivité des droits de négocier et partagent ces droits avec un autre syndicat - et avec des

> exploitants non syndiqués - faisant partie de la même division est difficilement soutenable. La question est simple : le droit de négocier que les Teamsters tirent du *Code* est-il miné - ou susceptible d'être miné - par l'existence et l'exploitation des autres sociétés qui constituent un employeur unique? Évidemment, la réponse à cette question est oui. En ce qui concerne les droits « négociés » des Teamsters, on peut donner la même réponse à la même question.
>
> (c'est nous qui soulignons)

[75] Or, contrairement à la situation dans cette affaire, il n'y a pas en l'espèce de clauses spécifiques de même nature dans la convention collective des employés cléricaux de Bell Canada qui risqueraient d'être contournées par les employeurs, étant donné leur pouvoir de transférer le travail d'une entité à l'autre. Le Conseil n'a reçu aucune information qui laisserait présager que les obligations stipulées dans la convention collective des employés cléricaux de Bell Canada ne seraient pas respectées. De plus, dans la décision précitée, le Conseil a tenu à souligner qu'une déclaration d'employeur unique ne doit pas servir à élargir la portée des droits de négociation actuels des syndicats, et il a refusé d'émettre une telle déclaration pour les autres entreprises du groupe Landtran qui étaient visées par la demande (*Landtran Systems inc.*, précitée au paragraphe 82).

[76] Par ailleurs, dans *TELUS Communications inc.*, précitée, le Conseil devait notamment trancher une demande d'employeur unique entre TELUS et TELE-MOBILE présentée par le syndicat requérant. Après avoir conclu que les cinq critères objectifs étaient respectés, le Conseil a rejeté l'argument des employeurs voulant que le transfert des exploitations sans fil du groupe de compagnies TELUS ou de ses filiales à TELE-MOBILE ait automatiquement entraîné la restructuration de l'unité de négociation unique en deux unités distinctes, soit, d'une part, une pour les employés du secteur filaire et, d'autre part, une pour les employés du volet sans fil de l'ancienne TELE–MOBILE WEST.

[77] Quoique le Conseil ait déterminé qu'une déclaration d'employeur unique était justifiée, s'appuyant notamment sur la similitude des tâches entre les employés, les circonstances étaient très différentes de celles qui nous occupent en l'espèce. Dans cette affaire, les employeurs devaient démontrer la nécessité d'avoir deux unités de négociation plutôt que de maintenir l'unique unité de négociation. C'est dans ce contexte que l'on doit interpréter la conclusion du Conseil selon laquelle la fragmentation de l'effectif aurait miné les droits de négociation de l'unique unité de négociation.

[78] Or, en l'espèce, il s'agit plutôt du contraire, puisqu'il y a maintenant une division des unités de négociation et que le syndicat cherche à n'en créer qu'une seule. Ainsi, il n'a pas été démontré que la situation actuelle mine l'esprit et la portée des certificats existants, comme c'était le cas dans *TELUS Communications inc.*, précitée. De plus, le Conseil avait constaté dans cette affaire des transferts d'employés entre les deux entreprises, ce qui n'est pas le cas entre BEV et Bell Canada. Le Conseil a rappelé l'objectif de l'article 35 du *Code* dans *TELUS Communications inc.*, précitée:

> [276] L'examen de ce qui précède nous permet de conclure que les objectifs d'une déclaration fondée sur l'article 35 sont d'abord et avant tout la protection des droits de négociation établis (en l'espèce l'unité de négociation unique englobait à la fois les exploitations filaires et celles sans fil dont les parties ont convenues) et englobent la minimisation des effets néfastes de réorganisations ou de créations d'entreprises sur les droits de négociation existants. Ils comprennent en outre le fait d'éviter de transférer des employés d'une entreprise à une autre, même si celles-ci sont liées par leur direction et leurs activités, lorsqu'elles n'en sont pas moins distinctes en droit.

[79] Par ailleurs, même si les employés de BEV n'ont pas les mêmes conditions d'emploi que les employés de Bell Canada, cela ne peut en soi constituer un motif valable pour émettre une déclaration d'employeur unique. Les employés de BEV ont récemment décidé d'être représentés par le syndicat et d'entamer des négociations collectives avec l'employeur. Le syndicat devra donc négocier les conditions de travail avec l'employeur. L'article 35 du *Code* n'a pas pour objet d'améliorer la situation d'un syndicat ou de faire en sorte que des droits qu'il ne possède pas déjà lui soient accordés.

[80] Pour les motifs susmentionnés, le Conseil n'a pas été convaincu que la structure organisationnelle en place ou l'initiative commerciale entre BEV et Bell Canada mène à l'érosion des droits de négociation des employés chez Bell Canada ou que celle-ci cherche à se soustraire aux obligations qui lui incombent en vertu du *Code*. Le Conseil ne peut conclure qu'il existe un objectif lié aux relations du travail qui nécessiterait qu'il intervienne à ce moment-ci en déclarant que BEV et Bell Canada sont un employeur unique. La demande du syndicat présentée en vertu de l'article 35 du *Code* est par conséquent rejetée.

B. Demande visant à faire déclarer les employés de BEV comme étant des employés de Bell Canada

[81] De façon subsidiaire, le syndicat demande au Conseil de déclarer que les employés de BEV qui travaillent comme représentants à la clientèle ou qui sont affectés au soutien technique sont des employés au service de Bell Canada, assujettis à la convention collective applicable

aux employés clériicaux de Bell Canada. Il fait cette demande en vertu de l'article 18.1 et du sous-alinéa 16p)vii) du *Code*. Cette demande n'a pas fait l'objet d'arguments étoffés de la part du syndicat. Ainsi, le Conseil la traitera brièvement.

[82] Le Conseil a conclu que les deux employeurs, Bell Canada et BEV, ne constituaient pas un employeur unique. Dans leurs observations, les parties n'ont pas présenté de faits ou d'arguments démontrant que Bell Canada est l'employeur à juste titre des employés visés par cette demande subsidiaire.

[83] De plus, le syndicat a déposé deux demandes d'accréditation devant le Conseil afin d'être reconnu comme agent négociateur des employés de BEV. Dans le cadre de ces demandes récentes, aucune des parties n'a contesté le statut de BEV à titre de véritable employeur. Le Conseil comprend mal l'approche du syndicat, qui cherche maintenant à obtenir une telle déclaration en vertu de l'article 18.1.

[84] Les structures de négociation de BEV sont très récentes et n'ont pas encore pu être véritablement mises à l'épreuve dans le cadre d'une négociation collective. De plus, le Conseil n'est pas convaincu que les nouveaux certificats d'accréditation obtenus par le syndicat pour les deux unités de BEV puissent démontrer une intention de la part des membres de former une unité de négociation avec les employés de Bell Canada.

[85] Par conséquent, le Conseil rejette également la demande fondée sur l'article 18.1 du *Code*.

[86] Il s'agit d'une décision unanime du Conseil.

Ginette Brazeau
Présidente

Daniel Charbonneau
Membre

André Lecavalier
Membre